



LE STATUT DES MAÎTRES DÉLÉGUÉS DEPUIS SEPTEMBRE 2023



CONTRAT

L'ancienne catégorie de Maître auxiliaire (MA1 et MA2) devient celui de Maître délégué (MD1 et MD2).

Il existe une période d'essai, de 3 semaines pour un contrat court et d'un mois pour un contrat annuel. Elle peut être renouvelée une fois.

Cependant, il n'y a pas de nouvelle période d'essai lors d'un nouveau CDD.

Les agents relèvent du droit public et donc du tribunal administratif en cas de litige.

RÉMUNÉRATION

L'échelle de rémunération est plus large, le niveau de rémunération prenant en compte les diplômes détenus.

Le traitement dépendra de la position dans l'échelle de rémunération, de la quotité horaire, et des éventuelles indemnités liées au poste.

Les MD sont éligibles aux ISOE/ISAE, à la prime Grenelle, au SFT, aux prises en charge partielles de transport et complémentaire santé, et à la prime d'équipement informatique.

CONGES ET FIN DE CONTRAT

· L'indemnité de fin de contrat s'élève à 10% de la rémunération brute. Les indemnités perçues entrent dans ce calcul. En revanche les HSA et HSE ne comptent pas.

· L'ICCA (indemnité compensatrice de congés annuels) est le nouveau mode de calcul de la rémunération durant les congés annuels. Elle est égale à 1/10ème de la rémunération totale brute durant l'année scolaire écoulée. L'ICCA est due au terme du contrat, ou bien lors de sa rupture. ATTENTION : des contrats morcelés peuvent avoir épuisé les droits à congé si les missions n'englobaient pas les "petites vacances".

· Les maîtres délégués en contrat à l'année, nommés durant le mois de septembre, voient leur rémunération maintenue en juillet et août. En conséquence ils ne perçoivent ni indemnité de fin de contrat ni ICCA. Cette règle s'applique soit pour un contrat d'emblée prévu pour l'année scolaire, soit en cas de reconduction sur un même poste, toute l'année, sans interruption.

INDEMNISATION EN L'ABSENCE DE MISSION

Les MD cotisent à l'assurance chômage. Ils peuvent donc être dédommagés en l'absence de contrat, y compris durant les congés d'été. Pour ce faire, il faut obtenir du Rectorat une attestation employeur.

Si le maître se voit affecté sur un poste diminuant sa quotité horaire, il peut également prétendre à une allocation. Cette règle ne s'applique pas si le maître passe d'un service avec HSA à un temps plein.

PROGRESSION

La rémunération des maîtres délégués est réévaluée tous les 3 ans.

Cette réévaluation s'appuie sur l'appréciation de l'inspecteur et sur un compte-rendu du chef d'établissement. Cela pourra permettre une avancée d'échelon.

Les personnels en fonction devront avoir fait l'objet d'une première évaluation avant la fin de l'année 2025.

ACCES AU CDI

Le CDD devient CDI au bout de 6 années, que les emplois soient dans l'enseignement privé ou public. Les périodes de travail à temps partiel comptent pleinement. Il ne doit pas y avoir d'interruption de plus de 4 mois entre deux CDD.

Les maîtres en CDI sont préférentiellement placés sur les postes demeurants vacants à l'issue du mouvement, avant les maîtres en CDD. Il n'y a pas de garantie d'obtenir un temps plein. A cet égard le concours est beaucoup plus protecteur.